



EL TRABAJO CONVERTIDO EN ADICCIÓN*

Work turned into an addiction

*Jesús David Loaiza Guzmán***
*Eliana Yulieth Quiroz-González****

* Este artículo de revisión de tema se deriva del proyecto de investigación: “Cultura organizacional, engagement y síndrome de Burnout: estudio en personal asistencial de diferentes Instituciones de salud de Colombia”.

** Psicólogo. Estudiante de la Especialización en Gestión Humana en las Organizaciones. Universidad Católica de Pereira. Contacto: davidloaizaguzman@gmail.com

*** Psicóloga. Magíster en Gerencia del Talento Humano. Docente Universidad Católica de Pereira. Contacto: eliana.quiroz@ucp.edu.co

Resumen

Como consecuencia de la globalización, las organizaciones deben asumir cambios constantes que les permitan ser competitivas; en muchas ocasiones, demandando de sus trabajadores tiempo adicional para cumplir con sus metas. De manera gradual y progresiva, esto lleva a que su personal dedique menos tiempo a la familia, la recreación, entre otros aspectos relevantes de la vida, fomentando la adicción al trabajo. Este fenómeno no solo es responsabilidad de las organizaciones; existen además unos factores individuales y sociales que favorecen tanto su aparición como su mantenimiento. En las conclusiones se reconoce la integralidad de este fenómeno psicosocial y se dejan a consideración algunas acciones preventivas frente al mismo.

Palabras claves:

trabajolismo, síndrome de Burnout, engagement, organización.

Abstract:

As a result of globalization, organizations must assume constant changes that allow them to be competitive; on many occasions, demanding additional time from their workers to fulfill their goals. Gradually and progressively, this leads to their staff spend less time for family, recreation, among other relevant aspects of life, promoting workaholism. This addiction is not only the responsibility of organizations, there are also individual and social factors that favor both its appearance and its maintenance. In the conclusions the integrality of this psychosocial phenomenon is recognized and some preventive actions against it are left to consideration.

Key words:

workaholism, Burnout syndrome, engagement, organization

EL TRABAJO CONVERTIDO EN ADICCIÓN

Para citar este artículo: Loaiza Guzmán, Jesús D., Quiroz-González, Eliana Y. (2016). El trabajo convertido en adicción. En: Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP No. 100 (Julio-Diciembre de 2016); pp. 47 - 57.

Primera versión recibida el 12 de septiembre de 2017. Versión final aprobada el 16 de abril de 2018

Relevancia del trabajo para el ser humano

El trabajo le permite al ser humano potenciar sus habilidades, desarrollar sus competencias, aprender, tejer nuevas relaciones sociales, trascender y hacer realidad su proyecto de vida a partir de la obtención de diversos tangibles e intangibles. Sin embargo, no toda relación que establece el individuo con el trabajo es favorable; en algunas circunstancias, aparecen riesgos que generan malestar y disfuncionalidad en el trabajador ocasionando efectos negativos.

Algunos de estos efectos ocurren en el marco de las modernas lógicas empresariales, donde se requieren respuestas rápidas y actualizaciones constantes, para que así las organizaciones sean rentables y competitivas en un mundo globalizado. Este contexto de progreso y de cambios ha derivado en nuevos significados del trabajo, nuevas formas de relación contractual y, por supuesto, nuevos riesgos psicosociales.

La premura del mundo contemporáneo lleva a que los diferentes mercados y negocios realicen exigentes requerimientos a sus trabajadores, haciendo que en algunos casos se extienda la jornada laboral, se demanden tareas difíciles de cumplir en el tiempo pactado en el contrato, se exija trabajar en tiempo extra desde la casa; lo que lleva a que se vuelvan difusos los límites

entre el trabajo y la vida personal (Kubota et al., 2016), fomentando fenómenos como la adicción al trabajo, también denominada *workaholismo* o *trabajolismo*.

El contexto histórico de la adicción al trabajo inicia en 1945, durante la época del fordismo, momento en el cual se adopta un modelo general de progreso acogido por países capitalistas en busca de la industrialización, en donde se aseguró el crecimiento acelerado de la economía en diversos países (Serva & Oliveira, 2006).

Aunque en la actualidad no se puede entender la adicción al trabajo como un asunto exclusivo de algunos estados, sí parece estar relacionado con países en los que la cultura organizacional de la producción y la rentabilidad ha sido acogida con una importante atención (Moreno, Gálvez & Garrosa, 2005).

Diversos investigadores (Carlotto, Wendt, Lisboa, & Moraes, 2014; Castañeda, 2010; Garrido, 2014; Hernández-Pozo, 2010; Kubota et al., 2016; Moreno et al., 2005; Vega & Moyano, 2010) han señalado las diferencias entre la dedicación sana y productiva en el trabajo y la patológica, y se han interesado en caracterizar el *workaholismo*, llamando la atención sobre sus implicaciones en la calidad de vida de las personas y en la productividad de las empresas.

Aproximaciones conceptuales

El concepto de “adicciones” suele ser rechazado socialmente, pero cuando se hace referencia a la adicción al trabajo no debe sorprender que para algunos grupos esta sea aceptada e incluso deseada (Moreno et al., 2005). No obstante, la adicción al trabajo debe ser asumida como un fenómeno perjudicial para la salud, pues como cualquier otra adicción, va a provocar malestar en quien lo padece.

En 1968, Oates se refirió a la adicción al trabajo como “una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona” (citado en Castañeda, 2010, p. 57). Desde entonces, se ha propuesto una serie de conceptualizaciones desde diferentes miradas teóricas. A continuación, se presenta una compilación en orden cronológico de algunas definiciones y características asociadas a este concepto.

La adicción al trabajo es, entonces, una conducta repetitiva que genera una pérdida del control en el trabajador (Quiceno & Vinaccia, 2007, citando a Alonso, 1996). Ahora bien, una definición más reciente es proporcionada por Hernández-Pozo (2010), quien entiende la adicción al trabajo como

(...) una tendencia a invertir mucho en el trabajo, en términos de esfuerzo y tiempo, acompañados de un compromiso emocional y una incapacidad de “desconectarse” del trabajo que ocurre por arriba del promedio y que no corresponde o es independiente a las circunstancias externas (p. 119).

Como se ha evidenciado, existen miradas heterogéneas al momento de comprender el *workaholismo*; no obstante, los autores suelen coincidir en dos características; por un lado, es asumido como fenómeno negativo (Kubota et al., 2016), y por otro lado, el trabajador adicto labora más duro y más horas de las que su trabajo

Autor	Definición y/o características
Deutsch (1979)	Las personas que hacen del trabajo el punto central de sus vidas, hasta el extremo de no dedicar atención alguna a otras actividades.
Cherrington (1980)	El compromiso irracional que con el trabajo excesivo establece el empleado.
Overbeck (1980)	La involuntaria incapacidad para romper con la compulsión a trabajar.
Robinson (1997)	El trabajador que es incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras formas de actividades e intereses personales.
Scott, Moore & Miceli (1997)	La dedicación que tiene el empleado a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y/o de ocio; por pensar en forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está laborando y por emplearse más allá de lo que es razonablemente esperado para cumplir con los requerimientos de su ocupación.
Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008)	Un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente.

Tabla 1. Definiciones y características de la adicción al trabajo (basada en Castañeda, 2010)

requiere, esforzándose más de lo esperado, lo que lleva a que descuide su vida fuera del contexto laboral (Spencer & Robins, 1992, citado en Castañeda, 2010).

Algunos autores proponen un número determinado de horas de dedicación laboral como una señal de adicción al trabajo; por ejemplo, Mosier (1983) señala que habrá adicción cuando se igualan o superan 50 horas semanales de trabajo (citado en Castañeda, 2010). No obstante, esta mirada es insuficiente y altamente cuestionable, dado que al comprender esta adicción en función del número de horas de trabajo, se deja de lado su naturaleza adictiva (Kubota et al., 2016).

El *workaholismo* está “compuesto por un conjunto mal adaptativo, insidioso y progresivo de comportamientos, exacerbándose temporalmente, y con consecuencias negativas para el trabajo” (Vega y Moyano, 2010, p. 223). Fernández y Echeburúa (1998) refieren que esta condición conlleva una implicación progresiva y desadaptativa que se transforma en la esfera más importante para el trabajador, lo cual atenta contra su salud física y mental, puesto que presenta una dificultad para separar el tiempo de trabajo y su tiempo de descanso (Rua, 2015). Específicamente en la dimensión familiar, Piotrowski y Vodanovich (2006) señalan que “(...) uno de los principales factores que influyen en el inicio y mantención del conflicto trabajo-familia es la adicción al trabajo (...), síndrome que afectaría la satisfacción vital del individuo y particularmente su satisfacción familiar y laboral” (citado en Vega y Moyano, 2010, p.227). Cabe resaltar que la familia se ve fuertemente afectada cuando uno de sus integrantes es adicto al trabajo, pues al dedicar tanto tiempo a esta actividad descuida las relaciones afectivas y se debilita el vínculo familiar, conduciendo por

ejemplo a divorcios o a la poca participación en la crianza de los hijos.

Para el trabajador adicto es difícil tomar tiempo libre debido a los sentimientos de culpa e insatisfacción, ya que el trabajo se transforma en una obsesión que suele negar que posee (Garrido, 2014, citando a Porter, 1996). Además, el empleado trata de no abandonar su contexto laboral, así haya culminado sus tareas en el tiempo establecido, por lo cual tiende a ser el último en irse de la organización, tiene problemas con sus límites, pues trabaja en casa, estando enfermo, en vacaciones y fines de semana (Del Libano, Llorens, Schaufeli & Salanova, 2006).

De forma que el trabajador adicto presenta básicamente tres características: un alto grado de involucramiento en el trabajo, alta compulsión y bajo disfrute (Vega y Moyano, 2010). Ahora bien, la característica principal del trabajador adicto va dirigida a un involucramiento y compulsión hacia las funciones laborales en niveles elevados (Quiceno & Vinaccia, 2007), lo cual afecta sus relaciones cotidianas (Vega & Moyano, 2010).

Relación de la adicción al trabajo con variables personales, organizacionales y sociales

Diversas son las causas que originan la adicción al trabajo; entre ellas se consideran motivos de índole personal, organizacional y social. Desde la mirada personal, el trabajador adicto tiene un pensamiento rígido, poco flexible, que dificulta la conciliación que pueda hacer para invertir de manera diferente su tiempo y su energía vital. Lo anterior permite señalar que existen factores de riesgo que nacen en el individuo y que pueden favorecer el desarrollo de patologías en el mundo del trabajo, lo cual iría en una vía diferente a las condiciones que ofrezca la organización.

También las creencias sobrevaloradas del dinero, el poder, el prestigio y el éxito permean las exigencias que una persona puede hacerse en la ejecución de sus tareas dentro del contexto profesional, llevando a que esta permanezca más horas preocupada por las temáticas netamente laborales (Fernández & Echeburúa, 1998).

Sumado a lo anterior, algunas necesidades individuales que van asociadas al *workaholismo* son el aburrimiento, evitación de la soledad y una constante incapacidad para lograr el equilibrio entre la satisfacción laboral y la obtenida a partir de otras actividades (Fernández y Echeburúa, 1998). Cabe aclarar que estas necesidades individuales responden a un impulso interno, sin que necesariamente existan en el ambiente factores que incidan en el involucramiento laboral, como recompensas económicas o sociales.

En este sentido, Ghumman y Shoaib (2013) encontraron que existe una “conexión entre el neuroticismo y esquemas cognitivos mal adaptativos en el ambiente laboral, por lo que se infiere que mantener ideas irracionales podría predisponer al trabajador a ser más demandante y rígido en el ambiente laboral”(citado por Polo, Briñez, Navarro & Alí, 2016, p. 151); lo anterior puede llevar a un empleado a desarrollar una adicción al trabajo.

Schaufeli, Bakker, Vander Heijden y Prins (2009) refieren que otro factor que está relacionado con la adicción al trabajo, el estrés y la baja satisfacción laboral es el patrón de conducta tipo A, que se caracteriza por la irritabilidad, impaciencia y necesidad de consecución de logros (citado por Polo et al., 2016).

Por otro lado, la organización puede favorecer dicha problemática por medio de las demandas

laborales y estresores que multiplican la probabilidad para que un trabajador desarrolle esta adicción (Castañeda, 2010). Por lo anterior, Salanova et al. (2007) manifiestan que en algunos contextos laborales; las demandas que allí se presentan pueden ser potenciadoras para la adicción al trabajo y aunque normalmente pueden ser vistas de manera positiva, impulsan al trabajador a trazarse nuevas metas, afrontar objetivos nuevos y acabar las tareas a tiempo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas demandas retadoras tienen una relación directa con la adicción al trabajo, pues dichas situaciones funcionarían como impulsadoras para un ambiente favorable de posibles *workahólicos* (Castañeda, 2010).

En este orden de ideas, uno de los aspectos que relacionan la organización con la adicción al trabajo va dirigida a tres elementos principales: demanda de horas excesivas, propuestas llamativas (a mayor dedicación, mejor recompensa) y el concepto de vida y economía inculcado en el contexto (Rua, 2015), los cuales requieren un esfuerzo físico y/o mental por parte del trabajador que conlleva altos costos fisiológicos y psicológicos (Leiter, Patterson y Laschinger, 2011, citados por Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). A ello hay que anexarle las connotaciones sociales que se desprenden del trabajar duro, que no hacen sino reforzar los patrones de conducta adictivos (Marín y Ramírez, 2005).

Es importante agregar que los avances tecnológicos han sido una de las evoluciones más significativas en el ámbito empresarial, pero que también han contribuido a nuevos riesgos psicosociales, pues permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento. Según esto, el objetivo es hacer el trabajo más flexible, pero simultáneamente potenciar el *workaholismo*

(Pérez, 2015), dado que el trabajador puede dedicarse a sus funciones en horarios extra-laborales, sin que esto traiga consigo un costo para la empresa (Salanova, 2007).

Ahora bien, el trabajador adicto no se siente satisfecho, experimenta **síntomas de malestar psicológico, estrés** (Salanova, 2007), mala calidad del sueño, bajo desempeño laboral (Kubota et al., 2011), es testigo del deterioro en las esferas familiar y social (Serrano, 2014). Lo anterior puede relacionarse con la presencia de depresión (Serrano, 2014, citando a Haymon, 1992) y/o síndrome de Burnout (Polo, Briñez, Navarro, & Alí, 2016 citando a Sonnentag y Zijlstra, 2006).

Diferencias entre la adicción al trabajo, el *engagement* y el síndrome de *Burnout*

Wijhe, Peeters y Schaufeli (2011) afirman que los adictos al trabajo y empleados comprometidos realizan largas horas de labor, por lo que ambos comparten un alto involucramiento en el trabajo, pero cada uno tiene una motivación completamente diferente para hacerlo. Es importante entonces hacer una distinción inicial entre el *engagement* y el *workaholismo*.

De acuerdo con Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), el *engagement* es “un estado mental positivo, de plenitud, relacionado con el trabajo, y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (p.74):

El ‘vigor’ se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La ‘dedicación’ se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza

(...) Finalmente, la ‘absorción’ se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo ‘pasa volando’ y uno se deja ‘llevar’ por el trabajo. (Salanova et al., 2000, pp.119-120)

Cabe entonces decir que las condiciones del *workahólico* y el trabajador *engaged* son similares en la medida en la que ambos están implicados fuertemente con el trabajo, pero a diferencia del primero, el segundo carece de la característica compulsiva (Kubota et al., 2011 citando a Oates, 1986).

Otra diferencia radica en que los trabajadores *engaged* tienen niveles elevados de bienestar, evidencian mayor autoestima y experiencias emocionales positivas (Clark, Michel, Stevens, Howell y Scruggs, 2013), mientras que el *workahólico* experimenta estrés, ansiedad y no disfruta de su labor (Moriani, 2012). Es decir, el *engagement* conlleva una fuerte relación de bienestar, mientras que el *workaholismo* está asociado al malestar y compulsión incontrolada. (Castañeda, 2010; Shimazu, Schaufeli, Kamiyama y Kawakami, 2015; Kubota et al., 2016).

Por otro lado, en diversas investigaciones se ha señalado que un adicto al trabajo está propenso a padecer del síndrome de *Burnout* (Esclapez, 2015), el cual es “una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas” (Gil-Monte, 2003, p.183). En este orden de ideas, Álvarez y Fernández (1991) refieren que un profesional con este síndrome manifiesta cómo una situación laboral ha agotado su capacidad de reacción de manera adaptativa. Como consecuencia de esto,

los trabajadores se sienten insatisfechos con sus resultados en el contexto laboral.

La literatura presenta más de cien síntomas asociados al síndrome de *Burnout*, tales como agotamiento emocional, irritabilidad, odio, baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol profesional o sensación de fracaso, actitudes como cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad, entre otros (Gil-Monte, 2005).

El síndrome de *Burnout* se compone de tres dimensiones: (1) agotamiento emocional, es un rasgo que supone síntomas de pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, sensación de estar al límite, y de no poder dar más de sí mismo a los demás; (2) en la despersonalización, se desarrollan cambios negativos en las actitudes y respuestas hacia los demás, mostrándose distanciado, cínico, usando etiquetas despectivas o tratando de culpar a otros de sus frustraciones y del descenso de su compromiso laboral; (3) la baja realización personal, es una sensación de inadecuación personal profesional para ejercer el trabajo, involucra sentimientos de incapacidad, baja autoestima e ideas de fracaso (González y De la Gándara, 2004).

En esta misma línea, Ortega y López (2003) afirman que los profesionales que desarrollan este síndrome se encuentran permeados por varias dimensiones. La primera gira en torno al agotamiento o cansancio emocional, aspecto en el que los trabajadores afirman no poder dar más de sí mismos. La segunda va relacionada con sentimientos, actitudes y respuestas negativas hacia sus clientes externos o propios compañeros de trabajo. Por último, describen una baja realización personal, donde tienen ideas autoderrotistas sobre sí mismos, acompañados de sentimientos de fracaso.

Sintetizando lo dicho hasta el momento, la adicción al trabajo trae síntomas de obsesión, agitación, hostilidad, irritación, enojo y malestar. En el *engagement* predomina el entusiasmo, la felicidad, placer y energía, y en el *Burnout* se evidencia desánimo, cansancio, pesimismo y abatimiento (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011).

De manera que cada uno de estos conceptos poseen puntos de encuentro con la adicción al trabajo; sin embargo, tienen diferencias específicas que muestran que un patrón puede llevar a otro, pues existe una línea muy delgada entre el trabajador *engaged* y el adicto, pero también el adicto al trabajo está en riesgo de padecer el síndrome de *Burnout* (Esclapez, 2015, citando a Schaufeli, et al., 2008).

A modo de conclusión

Actualmente, las organizaciones luchan por destacarse como las mejores; por ello, necesitan personas que se dediquen al máximo y de esta forma hacerse más competitivas. Es por esto que las empresas buscan perfiles específicos en los que se destaque la responsabilidad, el compromiso laboral y el perfeccionismo (Burke, David y Flett, 2008; Marín y Ramírez, 2005).

Entonces, para acceder al mundo laboral, el trabajador tiene que cumplir con ciertas competencias que lo hagan merecedor del cargo. Dentro de las aptitudes demandadas, se encuentra la dedicación laboral, la cual, de acuerdo con Moreno et al. (2005), viene especificada en el contrato, pero en diversos contextos laborales, según el proyecto, la demanda, la cultura o las condiciones de la organización, exige una dedicación superior que puede llegar a desbordar los límites racionales y funcionales de la persona. En dichos contextos surgen nuevas exigencias y demandas a nivel organizacional y social. Allí se

muestra la pérdida del equilibrio de la vida del sujeto, en la que el interés laboral prima sobre cualquier otra área de su vida, aspecto que lleva hacia el *workaholismo*.

La sociedad contemporánea parece estar interesada en reproducir trabajadores adictos, no obstante, una mirada humana en las organizaciones resalta la necesidad de crear estrategias empresariales, que aporten a una construcción para modificar los procesos demandados por la organización y brindar bienestar a aquellos trabajadores que se encuentren en riesgo o presentando síntomas asociados a la adicción laboral.

En este sentido, Fernández (2010) aporta algunas medidas preventivas para las organizaciones, tales como: mejorar los procesos y condiciones del entorno laboral, clarificar el papel de los trabajadores con los objetivos de la organización, programas de formación y entrenamiento con el fin de adquirir habilidades necesarias para el desempeño adecuado de las funciones, y finalmente, modificar la política del personal haciéndola más flexible y a favor de los intereses de los equipos de trabajo y no solo de la empresa. Todo con el fin de minimizar o erradicar los efectos tanto de la insatisfacción laboral, como de las posibles problemáticas que puedan potenciar la adicción al trabajo.

La prevención de la adicción al trabajo debe contemplar acciones individuales centradas en mejorar los recursos personales del trabajador; acciones organizacionales en las que se consideren aspectos como el rediseño de los puestos de trabajo, la distribución justa de los horarios laborales, programas corporativos de salud laboral, planes orientados a la intervención del clima y la cultura organizacional; y acciones extraorganizacionales que incluyen terapias

familiares y el fortalecimiento de los grupos de apoyo (Castañeda, 2010).

Además, las organizaciones deben constituir escenarios que reconozcan la importancia de la salud física y mental de los trabajadores, generando espacios formativos que promuevan hábitos de trabajo saludables, invitando al balance entre la vida laboral y la vida extralaboral, aprovechando las pausas activas, respetando el tiempo de descanso y resaltando el papel que cumple, por ejemplo, la recreación, el tiempo familiar y la actividad física en la vida de las personas.

Finalmente, las organizaciones deben construir una filosofía orientada al fortalecimiento de la calidad de vida laboral; para ello, deben reconocer el *engagement* como un factor de protección en el desarrollo de diversas patologías organizacionales. Por lo tanto, deben crear estrategias que conduzcan a sus trabajadores a disfrutar de sus tareas y a involucrarse positivamente en las mismas; de esta manera, el bienestar se convierte en la base fundamental de la estructura organizacional y el soporte para ser una organización saludable.

Referencias

- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.
- Bakker A., Demerouti E. y Xanthopoulou, D., (2011) ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142.
- Burke, R., Davis, R & Flett, G. (2008). Workaholism types, perfectionism and work

outcomes. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 30-40.

Carlotto, M., Wendt, G., Lisboa, C., & Alves, M (2014). Preditores da adição ao trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. *Temas em Psicologia*, 22(2), 377-387.

Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). *Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.

Clark, M., Michel, J., Stevens, G., Howell, J. & Scruggs, R. (2013). Workaholism, Work Engagement and Work–Home Outcomes: Exploring the Mediating Role of Positive and Negative Emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.

Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, y Salanova, (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (27), 24-30.

Esclapez, M. (2015). *Relaciones entre Burnout, Engagement y Adicción al Trabajo desde la Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Disponible en http://www.academia.edu/16270112/Relaciones_entre_Burnout_Engagement_y_Adicción_al_Trabajo_desde_la_Teor%C3%ADa_de_las_Demandas_y_los_Recursos_Laborales

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Madrid: Editorial Club Universitario.

Fernández, J. y Echeburúa, E (1998) *Labordependencia: cuándo el trabajo se convierte*

en adicción. Madrid: Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología.

Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362-369.

Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

González, R. y De la Gándara, J. (2004). *Retos en la salud mental del Siglo XXI en atención primaria. El médico con Burnout. Conceptos básicos y habilidades prácticas para el médico de familia*. Madrid: Novartis.

Hernández-Pozo, M. (2010). Trabajolismo: Radiografía contingencial de una adicción. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 36 (3), 117-135.

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. y Schaufeli, W. (2016). Distinción empírica entre engagement y trabajolismo e enfermeras hospitalarias de Japón: Efecto sobre la calidad del sueño y el desempeño laboral. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 152–157.

Marín, E. y Ramírez, H. (2005). *Adicción al trabajo y síndrome de agotamiento laboral*. Trabajo de diplomado. Universidad de La Sabana. Disponible en <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2186/131437.pdf?sequence=1>

- Moreno, B., Gálvez, M. y Garrosa, E. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Moreno, B. (2013). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias INSHT*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moriano, A. (2012). *Adicción al trabajo. Psicología del trabajo*. Madrid: UNED.
- Ortega, R. y López, O. (2003). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Int J Clin Health Psicol*, 4(1), 137-60.
- Pérez, Ó. (2015). *Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento*. Universidad Complutense de Madrid.
- Polo, J. D., Briñez, V., Navarro, M. C. y Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.
- Quiceno, J., y Vinaccia Alpi, S. (2007). La adicción al trabajo “workaholism”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVI(2), 135-142.
- Rua, D. (2015). *Preditores do workaholism e seus efeitos no bem-estar e Burnout Preditores do Workaholism e seus efeitos no Bem- Estar e Burnout*. Tesis de maestría. Universidade do Algarve. Disponible en <https://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/7745>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el “Burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., del Líbano, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2007). *La adicción al trabajo. Notas Técnicas de Prevención*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Salanova, M. (2007). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, (1), 1-21.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and Burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Serrano, F. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: una investigación psicométrica y predictiva*. Tesis doctoral. Universitat Rovira y virgili
- Serva, M. y Oliveira, J. (2006). O fenómeno workaholic na gestão de empresas. *Revista de Administração Pública*, 40(2), 179-200.
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23.
- Vega, A. y Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una Universidad Estatal chilena. *Revista Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232.
- Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. B. (2011). To stop or not to stop, that's the question: About persistence and mood of workaholics and work engaged employees. *International journal of behavioral medicine*, 18(4), 361-372.